Direcția în care se îndreaptă liderul

On Aprilie 09, 2010

Ceea ce reprezinți pentru tine însuți este mult mai important decât ceea ce reprezinți pentru toți ceilalți.

Maestrul Chan Xiatang i-a spus lui Huoan:

Talentul și aptitudinile oamenilor sunt, firește, grozave sau nu, pentru că aceste lucruri nu pot fi învățate. De exemplu, cei care au o bucată de hârtie mică nu pot împacheta obiecte mari. Cei a căror frânghie este scurtă nu pot lua apă dintr-un puț adânc. O bufniță poate prinde un păduche și poate vedea și un fir de păr pe timp de noapte, dar atunci când răsare soarele, razele lui irită atât de mult ochii bufniței, încât ea nu poate să vadă un deal. Se pare că talentul și aptitudinile au fost împărțite. (Thomas Cleary - Lecții Zen)

Povestea asta ne învață că fiecărui om îi corespunde un model de reprezentare internă, îi corespunde un anumit pattern de gene active care îl fac unic în anumite circumstanțe. Tot așa cum fiecărui gen artistic îi corespunde un anumit mod de expresie, sub multiple aspecte: compoziție, vocabular, sintaxă, figuri de stil.

Taina stă în tine, liderul. Așa cum focul, pământul, aerul și apa formează cele patru elemente ale naturii - tot astfel solidaritatea, empatia, responsabilitatea și respectul reciproc asigură coeziunea echipei, a oamenilor care te-au acceptat la conducerea lor și care te urmează în direcția aleasă de tine. Acestea sunt "piesele" pe care trebuie să le conectezi pentru ca leadershipul tău să funcționeze bine.

Imaginează-ți că încerci să găsești o potrivire între patru piese într-un puzzle. Ce cauți ca să decizi dacă se potrivesc sau nu? Mai întâi trebuie să știi cont că fiecare din aceste patru piese trebuie să se întrepătrundă, să servească una celeilalte, să se potrivească ca o mănușă în "contextul" acestui puzzle. Fiecare element trebuie să evolueze prin prisma celor patru factori: cunoașterea, afectivitatea, inteligența și voința, ca în cele din urmă să formeze un singur tot unitar.

Premisa succesului în leadership constă în armonia componentelor sale fundamentale, pe care le-am amintit. În plus, nimeni nu va reuși să devină performer construindu-și leadershipul pe o îmbinare dizarmonică a elementelor lui constitutive.

Leadership: Transformării tale într-un om foarte sigur de sine îi corespunde un model de reprezentare internă care îți poate îmbunătăți experiența de a te accepta ca individ autonom?

Modelul de leadership care merită să aibă influență asupra oamenilor trebuie să fie bazat pe conținut, pe relația de asemănare și înțelegere între profilul tău și profilul lor, între caracteristicile care te reprezintă cel mai bine și cele care îi interesează pe ei. De fiecare dată când treci la un nivel superior de leadership devine important ca abilitățile tale să fie validate de ceilalți. Ori, așa cum bine preciza un celebru expert în materie de conducere, fiecare pas de dezvoltare presupune o dezvoltare ulterioară ca parte a capacității de lider.

A lupta de unul singur înseamnă a te bate cu morile de vânt. De aceea trebuie să ai aliați de nădejde pentru a obține "victoria" în beneficiul tuturor. Cum câștigi aliați? Taina stă în tine, liderul. Ea există, dar trebuie găsită și trebuie să știi să asculți, căci ea strigă adesea: "Sunt

aici."

Taina constă în ceea ce te definește, în ceea ce îți dă autenticitate și te integrează în cercul de oameni care privesc în aceeași direcție. Ea este dată de acel element din tine care domină existența leadershipului tău și care poate aduce celorlalți beneficii de orice fel - un folos, o valoare constructivă. Este acel ceva, acea energie, acea forță emoțională, acea putere de influență pe care trebuie s-o utilizezi în favoarea ta, dar în așa fel încât cei din jurul tău să-și atingă, la rândul lor, potențialul maxim.

Taina este găsită doar de cei ce au învățat și știu să joace Şah sau Bridge, și nu de aceia care s-au specializat în poker sau, și mai rău, de aceia care s-ar rezumat la "Popa-Prostul". Leadershipul este "un joc" inteligent și nu poate fi jucat de oricine – este un joc de echipă cu mai mulți învingători.

Leadership: Capacitatea de a te evalua singur începe să se contureze prin prisma poziției tale de "putere aparentă" care te transformă într-un caz de răspundere circumstanțial, greu de suportat?

Care este poziția ta vis-a-vis de promovarea relațiilor cu ceilalți oameni: Atacant sau Apărător?

Când vorbesc de leadership, pornesc de la ideea de progres, de ascensiune spre treapta superioară a piramidei valorilor, la care oamenii bravi vor aspira mereu. Dar pentru ca această ascensiune să se producă fără nici un factor inhibator, fără cea mai mică degradare a propriului tău potențial, se impune să dezvolți relații umane. Ascensiunea nu este altceva decât o combinație de dezvoltare autoimpusă și de experiență dobândită în timp, la care aș adăuga pasiunea și entuziasmul față de activitatea și poziția ta, dar mai ales față de potențialul excepțional al oamenilor. Căci fără ei nu poți progresa.

Tu ce atitudine adopți față de relațiile umane? Respingi orice formă de a te raporta la oameni? Ataci orice gândire care nu corespunde cu a ta, îngrădind orice inițiativă individuală sau colectivă de a interveni în leadershipul tău? Sau aperi și încurajezi evoluția oamenilor prin acțiuni concentrate constante de dezvoltare a resurselor lor? Ca să treci de la "amatorism" la "profesionalism" trebuie să-ți dezvolți pasiunea pentru dezvoltarea umană, să construiești relații eficiente de colaborare.

Poți să înscrii un gol dintr-un unghi închis?

Așa cum în fotbal, jocul apărării este, prin definiție, numai colectiv, tot așa este și leadershipul, adăugând faptul că eficiența ta în a reuși să duci lucrurile la bun sfârșit și abilitatea de a lucra alături de ceilalți oameni sunt întotdeauna limitate. E ca și cum ai dori să înscrii un gol dintr-un unghi închis: doar puțini pot face asta. Dacă acele calități de lider pe care le ai nu îți asigură succesul în stabilirea și menținerea relațiilor, înseamnă că sunt ineficiente.

Poți să-ți exprimi viziunea în așa fel încât să-i faci pe oameni să acționeze în spiritul ei? Cum interacționezi cu oamenii? Ce preț are progresul tău? Oamenii sunt oare dispuși să plătească acest preț? Îți controlezi așteptările? Leadershipul tău constituie o oportunitate cu risc scăzut, dar cu posibilități mari de câștig pentru oameni? Deciziile tale răspund așteptărilor oamenilor, sau sunt împotriva naturii umane?

Poți să găsești punctul de conexiune între ceea ce ești și obiectivele pe care le urmărești, astfel încât leadershipul tău să permită o evidențiere optimă a rolului pe care îl

îndeplinești într-o poziție circumstanțială?

Cum te poziționezi față de scopurile tale?

Direcția în care se îndreaptă liderul este și direcția în care o apucă oamenii. Doamna Georgeta Vanțiu, despre care v-am povestit într-un alt articol, a avut de dus o adevărată bătălie pentru promovarea limbii și culturii spaniole. Ea a avut succes fiindcă nenumărați oameni, doritori să învețe limba și cultura spaniolă, s-au unit în jurul viziunii și a idealurilor ei. Ea și-a atins scopul propus creând un mediu propice de învățare pe care ceilalți l-au acceptat. Nu capacitatea ei de a atrage oamenii a fost asul din mânecă, ci alegerea pe care a făcut-o și atitudinea pe care a adoptat-o și promovat-o. Dacă oamenii sunt dispuși să aleagă drumul tău, atunci vor adopta aceeași atitudine ca a ta – iar tu nu vei mai întâlni prea multe obstacole în cale.

Așa cum am mai spus de nenumărate ori, oamenii și liderul trebuie să formeze o echipă puternică și profesionistă, care să lucreze eficient și corect, cu seriozitate și responsabilitate, și care să fie capabilă să obțină permanent rezultate notabile. Pentru aceasta este deosebit de important ca membrii echipei, care au un rol bine stabilit, să se ajute reciproc ori de câte ori este nevoie; să aibă multă încredere unii în alții, să împartă aceleași viziuni și să fie devotați și motivați scopului final.

Nimic nu se poate realiza, nimic nu poate funcționa corespunzător, nici un progres nu este posibil și totul ar rămâne neschimbat dacă unul sau mai mulți membri ai echipei nu lucrează la maximă capacitate. Fiecare trebuie să producă ceva util, să-și aducă aportul la bunul mers al companiei și să se implice cu mult sârg, cu multă seriozitate și responsabilitate în rezolvarea problemelor care țin de competența sa.

Funcționarea leadershipului are la bază munca în echipă, loialitate față de cei cu care lucrezi, entuziasm și pasiune față de activitatea pe care o desfășori, competență, eficienta, și nu în ultimul rând unitate și corectitudine. Asta înseamnă că toți membrii echipei lucrează împreună pentru a găsi soluții, și lucrează pe picior de egalitate, nu unul mai puțin și altul mai mult, nu unul stă și ceilalți muncesc pe brânci.

"Unul pentru toți și toți pentru unul", deviza celebră a mușchetarilor se poate aplica și în leadership, ceea ce presupune coeziune, ajutor reciproc având la bază o unitate de gândire și acțiune. Aparține liderului rolul de a determina apariția acestei unități de gândire și acțiune.

Leadershipul este poziția pe care o ocupi ca agent autonom în acele situații în care scopul final urmărit nu este acela de a performa semnificativ și eficient în perioade dificile, ci de a demonstra adevărul tuturor percepțiilor și gândurilor tale în cele mai neașteptate moduri.

Direcția în care se îndreaptă liderul trebuie, mai întâi de toate, să fie direcția accesării nivelului Sinelui Integrat și nivelului Sinelui Superior. Deci, învață să lucrezi în direcția autoafirmării sinelui și realizării propriilor scopuri, înainte de a te poziționa într-o anumită relație cu lumea.

Source: https://neculaifantanaru.com/directia-in-care-se-indreapta-liderul.html